

Eötvös Loránd Tudományegyetem  
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Neveléstudományi Doktori Iskola  
vezető: Prof. Dr. Bábosik István, DSc.

Borbély-Pecze Tibor Bors

## DOKTORI DISSZERTÁCIÓ TÉZISEI

### **Életút támogató pályaaorientáció**

**A PÁLYATANÁCSADÁS SZEREPÉNEK, TARTALMÁNAK, MŰVELŐI  
KÖRÉNEK KISZÉLESEDÉSE ÉS PEDAGÓGIAI FEJLESZTÉSÉNEK  
LEHETŐSÉGEI**

Témavezető  
Prof. Dr. Völgyesy Pál, professor emeritus, SZIE

2010

## A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA

Jelen vállalkozás két szempontból is üttörőnek tekinthető Magyarországon. Egyrészt, eddig adósok voltunk az életpálya tanácsadás (Lifelong Guidance LLG/ magyarul ÉT) fogalmának és tartalmának hazai adaptációjával és egy integrált pedagógiai- andragógiai- pszichológiai praxis felépítését segítő szakpolitikai háttérellemzéssel. Az itt bemutatott közel két évtizedes múltra visszatekintő nemzetközi szakpolitikai történetek pontosan megmutatják, hogy *új, de már létező ágazati politikákba szervesen integrált, humán szakpolitika született, amelyet magyarul életpálya tanácsadás szakpolitikának, angolul 'lifelong guidance policy'-nak nevezünk*. Mint minden fejlődő területnél, az életpálya tanácsadás rendszerének felépítéséhez is számos kérdés megválaszolásán keresztül vezet az út; ki kell alakítani az ÉT finanszírozását, monitoring rendszerét, át kell törni a merev szakpolitikai és intézményi határokat (cross policy megközelítésmód), és tovább kell képezni a gyakorlati szakembereket, hogy csak néhány ilyen tennivalót említsünk.

Másrészt e munka újdonsága abban is megmutatkozik, hogy a kvalitatív kutatás egyre terebélyesedő módszertanát, azon belül is a megalapozott elmélet (grounded theory) szerinti dokumentumelemzéssel kombinált több körös fókuszcsoportokat és műhelybeszélgetéseket használja fel egy szakpolitikai elemzés felépítéséhez. Összekötve ezzel a gyakorló pedagógusok világát a társadalmi-gazdasági környezet drasztikus megváltozására adott szakpolitikai válaszokkal, így támogatva a tényekre alapozott szakpolitika (evidence based policy) és a legfrissebb szakpolitikai eredményekre épülő professzionális gyakorlat összekapcsolódását.

A nemzetközi oktatáspolitikai színpadán a pályaorientáció / karrier tanácsadás újraszabályozásának és szakmai feladatvállalásának kiterjesztésére vonatkozólag az elmúlt másfél évtizedben döntő fontosságú elemzések (UNESCO 2002, EU/OECD 2004, EU 2004, 2008, ILO 2006) jelentek meg. A fejlett, poszt-indusztriális országok további gazdasági növekedésében, még ha azt a mai világgazdasági válság ideiglenesen vissza is veti, a *munka-pályatanácsadás* (Szilágyi 2000), *pályafejlesztési tanácsadás* (Ritoók 2008), *életpálya tanácsadás* (Borbély 2009) perdöntő fontosságúvá vált. *A nemzetközi ajánlások az oktatás és a munka világa közötti újragondolt és immáron kétirányú, valamint többszöri átmenet támogatását és a felnövekvő generációk életpálya-menedzselési kompetenciával történő felvértezését – az elvesztett hid- újraépítését várják az életpálya tanácsadástól (Lifelong Guidance)*. Ez a szolgáltatás azonban tartalmában, időkeretében és felhasználói körében sokkal többet jelent, mint a fejlett világ országaiban a XX. század elejétől formálódó pályairányítás, vagy pályaválasztási tanácsadás. Az új feladatkör ellátása semmi esetre sem történhet meg a jelenlegi tanulási környezet drasztikus átalakítása és a szakfeladat ellátásában részben érintett pedagógusok érdemi felkészítése-képzése (upskilling) nélkül.

Az egy szakma, egy műhely, egy élet rendszere a gazdasági fejlődéssel szszhangban felsejlesztette önmagát. Az iskolaválasztás már középiskolás, sőt felső fokokon is csak a kezdeti orientációs szerepét töltheti be, de azt legalább be kellene, hogy töltsen. Felkészítve a fejlett világban született minden eddigi történelmi kornál tovább élő fiatalokat egy minden eddiginél hosszabb és változatosabb szakmai életútra, elősegítve az általános kompetenciák megszerzését és begyakoroltatását. Amíg a XIX-XX. század fordulóján egy átlag európai 37 évet élt meg, ma ez 73 év, azaz még ha a 1900-as évek kezdetén 12 évesen munkába is állt valaki, alig negyed évszázadig kellett naprakész ismeretekkel rendelkeznie egy, a mai szemünkkel nézve lassan változó, kevés ipari találmányt felvonultató és relatíve kevés szakmát, foglalkozást, szakképzést ismerő világban. Addig a mai fiataljai több ezer munkakör

és több száz foglalkozás, valamint az ezekhez kötődő több mint ezer szakképzés között válogathatnak, miközben 40-50 aktív év áll előttük, még akkor is, ha századfordulós társaikhoz képest jóval később, átlagosan 23 évesen lépnek ki a munkaerőpiacra. Eközben a választott szakma, foglalkozás, pálya talán el is tűnik, mire életútjuk közepére érnek, ezzel párhuzamosan pedig új munkakörök, majd szakképzések, és végül foglalkozások alakulnak ki a semmiből.

## **SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS**

Az irodalmi áttekintés három részre tagozódik; bemutatja az életpálya tanácsadás (LLG) nemzetközi koncepcióját az EU, OECD, az ILO és az UNESCO dokumentumainak elemzésére támaszkodva, majd végigvezeti a pályaaorientáció helyzetét a magyar oktatáspolitikán és annak dokumentumain belül, végül áttekinti a rendszerváltás óta Magyarországon keletkezett életpálya tanácsadási fejlesztéseket. Az „új munkahelyekhez új készségek” (New Skills for New Jobs, COM (2008) 868 final) bizottsági kezdeményezés, valamint az Oktatás és Képzés 2020 és az EU 2020 stratégiák alapján kitekintést nyújt a közösség és ezen belül hazánk elkövetkező évtizedben esedékes ÉT fejlesztéseire. A szakirodalmi áttekintés két részre tagozódik; egyfelől bemutatja a nemzetközi szervezetek pályatanácsadással (career guidance, career counselling, lifelong guidance) kapcsolatos fogalmi körének fejlődését a 90-es évek elejétől napjainkig. Másfelől elemzi a magyar pályaválasztási tanácsadás, majd pályaaorientációs tanácsadás intézményesített múltját a 60-as évektől a kettőezres évek végéig.

Ma már szinte közhelyszerű tény, hogy az iskola- munka- iskola (Sultana 2006) avagy a tanulás és munka közötti klasszikus határok elmosódóban vannak. Ez az új helyzet a középfokú oktatási intézményekkel és az ott tanító pedagógusokkal szemben rég elfeledett igényeket fog támasztani a helyi közösség oldaláról. Iskola, munka és lakóhely újra összeolvad egymással a XXI. században. E folyamat támogatásában kitüntetett helyzetbe kerül az idehaza mostohán kezelt pályaaorientáció.

Az új koncepció elméleti háttérében úgy a fejlődés-lélektani modellek (Erikson 1987), mint a pályatanácsadás klasszikus fejlődésselvet képviselő irányzatai (Super 1957, 1980, 1990) állnak. A superi életpálya szivárvány értelmezése alapján a középiskola feladata a tanuló életpályamenedzselési-készségeinek fejlesztése, kialakítása. Az iskolaválasztás, pályaválasztás, mint döntési pont, habár az egyik legjelentősebb döntés marad egy életen át, besimul a teljes életutat végigkísérő döntési pontok közé – a poszt-indusztriális társadalmakban nem jelent végleges és korrigálhatatlan döntést.

## **A KUTATÁS FELÉPÍTÉSE ÉS MÓDSZEREI**

Jelen írás olyan kvalitatív kutatásként olvasható, amely az új, megváltozott társadalmi – gazdasági környezetben keresi az egész életutat támogató pályaaorientációs szolgáltatás-nyújtás / szervezés helyét - ezen keresztül a „középiskola” és a középiskolai tanárok megváltozott szerepét a pályaaorientációs munkában.

A nemzetközi pályaaorientációs szakirodalom áttekintésével párhuzamosan áttekintettük a hazai oktatáspolitikai dokumentumokat és az elmúlt húsz év pályaaorientációs fejlesztéseinek szakmai, tartalmi irányait is. Az így kapott kép alapján szűkítettük témánkat a középiskolákra és azon belül a középiskolai tanárok szerepére az egész életutat támogató pályaaorientációs tevékenységben.

Az empirikus munkát két szakaszban végeztük el törekedve az intézménytípusok szerinti és a földrajzi (Budapest – vidék) megosztás megtartására. Mivel a magyarországi középfokú oktatási intézmények három típus köré szerveződtek a vizsgálati időszakban, első körben (2008 tavaszán) három iskolai fókuszcsoportot szerveztünk meg. Így sor került egy fővárosi SZFP II programtag szakiskola, egy négy évfolyamos humán tagozatos alapítványi gimnázium, és egy TISZK tag, a HEFOP 311 ÉP kipróbálásában részt vállaló gépipari szakközépiskola tanárainak megkeresésére.

Az így nyert eredmények alapján kérdéseinket tovább pontosítottuk és 2009 nyarán került sor egy budapesti és három vidéki (Győr, Debrecen, Szeged) vegyes tanári- más segítő szakemberek fókuszcsoportra a TÁMOP 2.2.2. program keretében, amely beszélgetések átíratát másodelemzésre megkaptuk. A második körben már az iskolán kívül, vegyes tanári és az iskolákhoz az elméleti és oktatáspolitikai- foglalkoztatáspolitikai elképzelések szintjén ezer szállal organikusan kötődő egyéb segítő szervezetek (közművelődés, munkaügy, szociális és egészségügyi ellátórendszer, felnőttképzés, felsőoktatás) pályaaorientációban érintett segítő szakembereivel egy körben került sor a beszélgetésekre, amely szakmai indokaira a kutatás részletes bemutatása során térünk vissza.

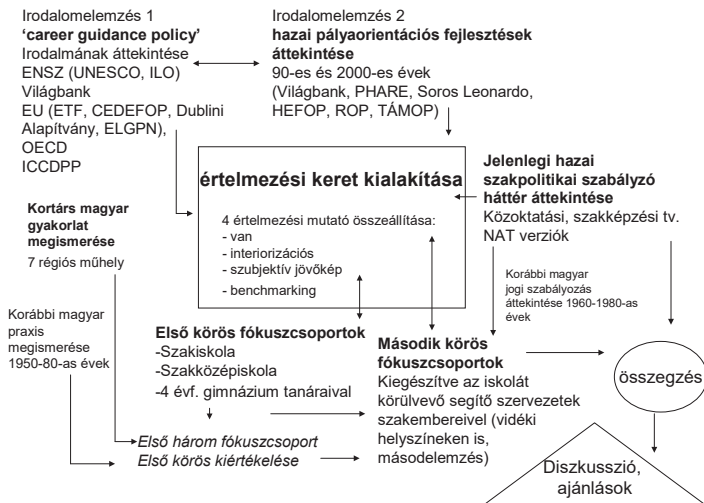
A kutatás felépítése követte a Creswell (1998) által találóan „cikcakk folyamatnak” (zigzag process) nevezett kvalitatív kutatásmódszertant. Yu-Wei Wang (2008) a tanácsadási kutatások módszertanát összegző munkában (Heppner-Wampold-Kivlighan, 2008 265 old.) az alábbi ábrán bemutatja e munka folyamat jellegét. Más módszertani elírások főként a különböző interjútechnikák kvalitatív alkalmazása során azt javasolják, hogy az újabb és újabb „adatfelvétel – elemzés – minddeldzés” köröket mindaddig érdemes folytatni, ameddig az interjúkészítő új információkat, aspektusokat hall az interjúalanyaitól. (Kvale 2005 227-231 old.)

Összességében az első vizsgálati szakaszban 11 fő, a másodikban 33 pedagógus és egyéb segítő szakember véleményét gyűjtöttük össze, tehát 45 középiskolai tanár és segítő humán szakember fókuszcsoportos megkérdezése alapján állítottuk mérlegre a magyar gyakorlatot és vetettük össze a hazai oktatásügyi kerettel, valamint a korábban már felsorolt nemzetközi szervezetek ajánlásaival. A két körös fókuszcsoportos vizsgálatok eredményeit kiegészítettük a 2009. szeptember és december között tartott regionális műhelymegbeszélések megfigyeléseivel, amelyekre a TÁMOP 2.2.2. program keretében került sor. A műhelyvitákra az életpálya tanácsadás szakfeladat egyes részfeladatainak ellátásában érintett gyakorló szakembereket hívtuk meg. A 1,5 -2 órás műhelymegbeszélés-szerűen non-direktív módszerekkel vezetett megbeszélésekről kivonatos jegyzeteket készítettünk. Összességében 216 fő vett részt a hét rendezvényen alkalmanként 25-50 fővel (a nagy létszámú csoportoknál két-három kisebb csoportot alkottunk). Ezen csoportokban az életpálya tanácsadási feladatokat ellátó részterületek mindegyike – kivéve az egészségügy – reprezentálta magát.

A három empirikus körből valamint folyamatos hazai és nemzetközi irodalomelemzésből álló több lépcsős iterációs munka alapján biztosítani tudtuk, hogy a nemzetközi szervezetek oktatáspolitikai ajánlásaiban megfogalmazott kulcsüzeneteket a pedagógusok énképében vizsgáljuk meg. A három lépcsőben összesen 260 fő véleményét ismertük meg a témában. 2009 decemberére úgy érzékeljük, hogy az elhangzott vélemények kezdenek „körbe forogni”, azaz nem kaptunk újabb szempontokat. Így élve a kvalitatív interjúkutatásokban megfogalmazott alapszabállyal (Kvale 2005, Seidman 2002, Vicsék 2006, Szivák 2002, Sikkli 2006) lezártuk az adatgyűjtést. A záró elemzést az adatgyűjtési időszakban 2008

tavasza és 2009 tele között eltelt időszakban készített jegyzetek segítségével 2010. február-márciusban véglegesítettük. Saját értékelő kutatásunk felépítését az alábbi ábrával szemléltetjük.

A kutatási folyamat felépítése



## A FÓKUSZCSOPORTOK ÉS MŰHELYBESZÉLGETÉSEK LÉTSZÁMA, HELYSZÍNE ÉS IDŐPONTI MEGOSZLÁSA

A fókuszcsoportokban résztvevő pedagógusok a megkérdezettek közül 32 főt tettek ki. Azokat tekintettük pedagógusnak a vizsgálat során, akiknek pedagógus diplomája volt és nem volt pályaelhagyó. Így pedagógus végzettségük előfordultak a második körben az iskola világán kívül dolgozó 12 fő között is. A három középfokú iskolatípus megoszlásában a szakközépiskolák képviselték a legnagyobb súlyt (47%), a gimnáziumok tanárai és a szakiskolai tanárok megoszlása közel azonos volt (25-28%). A szakiskolák esetében a szakoktatókat is pedagógusként definiáltuk. A több funkciós intézményekben dolgozók esetében a pedagógus önmeghatározása és jellemzőbb óraterhelése alapján tettük a három intézménytípus valamelyikébe.

A tantárgyi / műveltségterületi felosztást a feldolgozhatóság érdekében vizsgálatunkban leegyszerűsítettük humán, ill. reálterületekre. Ezen kategorizálás alapján a 32 tanár fele- fele arányban oszlott meg a két terület között.

A földrajzi eloszlást három kategóriában helyeztük el: főváros, vidéki nagyváros, vidék. A földrajzi hely tekintetében az iskolát, azon belül is a munkavégzés helyét vettük alapul. Így a megkérdezettek 41%-a Budapesten, 48% vidéki városokban, a négy fókuszcsoport helyszínein (a négy helyszín az alábbi volt: Budapest, Szeged, Győr, Debrecen), megyeszékhelyeken dolgozik és 11%-uk vidéken.

Az életkori megosztást fiatal (35 év alatti), középkorú (35-55), és 55 év feletti, tapasztalt bontásban helyeztük el. A megkérdezettek nagyobb része (43%) 55 év feletti, pályája lezárása felé tartó, 23% 35 évnél fiatalabb, és 34% esett 35-55 év közé. A szövegelemzés alapján a középiskolai pedagógusok életpálya tanácsadással kapcsolatos vélekedéseit öt értelmezési tengely mentén vizsgáltuk, amelyek eredményei alkották a négy ÉT mutató tartalmát.

## Vizsgált témakörök és értelmezési mutatók

### a középiskolai pedagógusok

1. meglévő és alkalmazott kompetenciái az életpálya tanácsadás részfeladataiban (*van mutató*)
2. a feladatot ellátás összefüggése a feladat személyes, belső elfogadásával (*interiorizációs mutató*)
3. az életpálya tanácsadás szakfeladataihoz kapcsolódó egyéni tanári jóvőképek (*szubj. jóvőkép mutató*)
4. a jó gyakorlatok alkalmazása (EU, OECD) (*benchmarking mutató*)

Borbély-Pecze 2010

### értelmezési tengelyek a pedagógusok életpálya tanácsadással (ÉT) kapcsolatos tevékenységeiben

1. ÉT fogalom értelmezése
2. saját feladatvállalások az ÉT megvalósításában
3. feladatvállalás összhangja az oktatáspolitikai célképzetével
4. multiprofeszszionális csapatmunka
5. életút szemlélet és intézmények és ágazatok közötti kooperáció (cross policy approach) érvényesülése a gyakorlati feladatvégzésben

## A KUTATÁS ÉRTELMEZÉSI KATEGÓRIÁI

A teljes átgépzelt szöveget behelyeztük a *wordle.net* nevű ingyenes szógyakoriság elemző szoftverbe is. A szófelhők (word clouds) elkészítésére on-line eszközökkel a nagy világnyelvek mellett magyarul is mód van. A program a leggyakrabban elhangzott szavakat vetíti ki az elhangzás gyakorisága szerinti nagyságban. Az alábbi ábrán szerepelnek a fókuszcsoportok alatt leggyakrabban elhangzott szavak.

### Szövegfelhő tartalmi kategóriák

ÉT részfeladatok elnevezése	ÉT szolgáltatási helyek, szervezetek, ágazatok és szakemberek	ÉT szolgáltatási tevékenységei	ÉT - társadalmi elvárásaink
<ul style="list-style-type: none"><li>• pályaválasztás</li><li>• pályaaorientáció</li><li>• karrier tanács</li></ul>	<u>helye</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• iskola</li><li>• munkaügy</li><li>• MK (munkaügyi központ)</li></ul> <u>személyzete</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• tanár</li><li>• tanácsadó/</li><li>• konzultáns</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• információ-nyújtás</li><li>• tanácsadás</li><li>• konzultáció</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• fontos</li><li>• nehéz</li><li>• tudja</li><li>• szükség</li><li>• humán</li><li>• ideális</li><li>• segíteni</li><li>• tetszik</li><li>• szeretnék</li><li>• szép kérdés</li><li>• gyerek</li><li>• szakmát</li><li>• munkát</li><li>• tudás</li><li>• önbizalom</li><li>• általános</li><li>• karrier jön</li></ul>

Az elemzés alapján az öt tengelyben kapott válaszokat beillesztettük a négy mutatórendszer alá. A négy mutatóra bontott értékelés kapcsán fontos leszögeznünk, hogy nem országos, minden területet felölelő szakpolitikai értékelést készítettünk – ezt nem is tűztük ki célul –, hanem az eredeti kérdésfelvetésre kívánunk válaszolni, azaz hogyan válik a pályatanácsadás mint szakma, és az életpálya támogató pálya-tanácsadási szolgáltatás tartalma egyre demokratikusabbá, így egyes eszközeiben és módszereiben a középfokú oktatási intézményekben dolgozó pedagógusok számára is elérhetővé.

Ebben a vizsgálatban a középfokú oktatási intézmények pedagógusait vizsgáltuk, így az értékelés is rájuk vonatkoztatható. Mindazonáltal fontos feladatot jelen egy ilyen elemzés teljes körű elvégzése az „LLL” és a „cross policy” jegyében, vagyis ágazatokon, társszakmákon és intézményeken átnyúló elemzésre van szükség és mód az itt kialakított módszertan végigvezetésével - elkészíteni a felnőttképzés, közművelődés, egészségügy, térségfejlesztés vonatkozásaiban is. E feladat teljesítésének eredményeként kaphatunk teljes képet a magyarországi életpálya tanácsadás gyakorlatának és szakpolitikájának teljes vonatkozásában. A négy mutató tartalma az alábbiakat fedi le.

## **VAN mutató**

*A pedagógusok szintjén vizsgálva mutattuk ki azt, hogy mennyire kerültek át, kerülnek át a napi középfokú közoktatási gyakorlatba az elmúlt másfél évtized pályaaorientációs fejlesztései a középiskolai világbanki programtól a NAT első változatán át a szakoktatás (SZAKMA, SZFP) pályaaorientációs moduljától egészen a legfrissebb NFT HEFOP 3.1.1. kereszttantervi kompetencia alapú képzés életpálya-építés fejlesztéséig, ill. az ebben megfogalmazott oktatáspolitikai célokat hogyan szolgálják ki a fejlesztett módszerek és eszközök. Azt is jelzi ez a mutató, hogy az életpálya tanácsadás összetett feladatrendszeréből mi került be a középfokú pedagógiai gyakorlatba. Valamint hogyan épültek be a szolgáltató iskolát támogató pedagógiai szolgáltató szakmák közül a pályaaorientációt támogató szakemberek a szakos tanár / műveltségterületi oktató pedagógusok életébe.*

## **INTERIORIZÁCIÓS mutató**

*Ez a mutató a pedagógusok ismeretei mellett az életpálya tanácsadás területén szerzett ismereteik és tapasztalataik belső elfogadásának erősségét jelzi. Azt, hogy az új elvárások pedagógiai – nevelési célrendszerével, módszertani hátterével mennyire azonosulnak. Önmagában a kompetencia alapú közoktatás céljainak elfogadása gyökeresen változtatja meg a pedagógus szerepét, frontális osztálymunkából „kompetenciafejlesztő trénerre” szeretné átforgálni a pedagógus professziót. E nagy paradigmaváltás mellett legalább ekkora feladatot jelent a pályaaorientáció/ életpálya tanácsadás híd szerepének értelmezése és befogadása, mint pedagógiai fejlesztő feladat*

*Azt vélelmeztük, hogy a pedagógus azonosulásának foka összefügg a pályaválasztási tanácsadás, a pályaaorientációs támogató munka művelésének módozataival, minőségével: minél felszínesebb az azonosulás, annál inkább csak a külső (energiatakarékos) megoldásokban jelenik meg a pályaaorientációs feladatvégzés (pl. egyetlen osztályfőnöki órán oldja meg a tájékoztatást). Azaz, minél jobban azonosul a pedagógus, az iskola a pályaaorientáció feladatával, annál jobban elmélyül (ld. műveltségterületbe épített pályaaorientáció, pályaismeret oktatás a szaktárgyak- műveltségterületek során), jobban és mélyen bevonják a külső szereplőket (kamara, szülők, munkaügyi központ, üzemek, pedagógiai intézetek, civilek, börzék stb.).*

## **SZUBJEKTÍV JÖVŐKÉP mutató**

*Itt azt a kérdést vizsgáltuk, hogy a pedagógus milyen fejlődési lehetőségeket lát maga előtt az életpálya tanácsadási tevékenységeinek fejlesztésében, amennyiben azt saját feladatának részeként kezeli. Merre szándékozik bővíteni módszer és eszközkészletét, kik azok a szereplők, akik bevonásával, az együttműködésük minőségének, intenzitásának javításának pozitív fejlődési lehetőségét látja a jövőben. Úgy, hogy a pályaaorientációs munkájának javítására önjerejéből képes, és nem csak kívülről vár ebben kezdeményezést.*

## **BENCHMARKING mutató**

*Végül az OECD-EC, CEDEFOP, UNESCO, ILO kézikönyvek ajánlásait, mint egyben lehetséges benchmarking célkitűzéseket vetettük össze a mai magyar középfokú oktatási intézményekben tevékenykedő pedagógusok gyakorlatával, mint tagállamon belüli, nemzeti*



fejlődési lehetőséget. A kézikönyv ajánlásai alapján kimutatható pedagógiai nyitottságra kerestük a lehetőségeket.

Ilyen további és közvetlen transzfert jelentenek például olyan eszközök is, mint az ETF által kialakított értékelő tábla. Az Európai Képzésfejlesztési Alapítvány (ETF) a 2007/08-as tanévben egy értékelő mátrix segítségével gyűjtötte össze a pályorientációs/ életpálya építési tartalmakat és azok szolgáltatóit, ill. beépülésüket, illeszkedésüket az iskola munkájához. E mátrixot az Európai Pályorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) 2009-2010 közötti tevékenységében a karrier tanácsadás/ pályorientációhoz kapcsolódóan a tagállami alaptantervek összehasonlítása szempontjából is alkalmazza.

A négy értelmezési tengely alapján csoportosítottuk a feldolgozott válaszokat a kutatás főbb megállapításait az alábbi mátrix tartalmazza.

A négy értelmezési mutató tartalmi megoszlása	
VAN	INTERIO.
az É. T. integrált, részfeladatokat átfogó szemlélete, az ehhez szükséges ismeret ma még nincsen jelen a pedagógusok szemléletében	a pedagógusok érzékelik, hogy szerepük és az iskola lehetőségei megváltoztak és keresik az új kapaszkodókat, amelyek alapján egy teljes pályáiv támogatását alapozhatják meg
a külső szolgáltatók által nyújtott lehetőségekkel (PVK, pszichológiai alkalmasság vizsgálat) eseti jelleggel élnek, de ritkán építik azt össze saját pedagógiai tevékenységükkel	küzdnek a pályaeorientáció szakmai elveinek és az oktatásfinanszírozásnak egymáshoz feszülésével, a tördelt magyar közoktatási rendszerrel
kiforrotlan a pedagógiai gyakorlatban az egyes képzési szinteken, évfolyamokon a pályaeorientációs/ életpálya-építési feladatok szétosztása	igényelik a pályaismeret javítását, saját ismereteik és az elérhető szakemberek, források tekintetében is
támogatják a diákok élmény alapú tapasztalatszerzését (üzemlátogatás, nyári munka) de jellemzően azt várják el, hogy ezeket más szervezze	nehezen, vagy egyáltalán nem képesek szétválasztani az életpálya tanácsadási/ pályaeorientációs részfeladatokat és ezen belül saját helyüket, feladatukat (pedagógiai információ-nyújtás, csoportos pályaeorientáció)
az osztályfőnöki órakeretet használják pályaválasztási témákra, miközben jelzik, hogy ez nem elegendő	töbnyire felismerik a pályaeorientációs tanácsadó/ életpálya tanácsadó önálló szakmaiságát
hiányoznak a társadalmi szereplők és az iskolák közötti helyi viszonylatban is működőképes és országosan is átgondolt visszajelző módszerek	már egyre gyakrabban fogalmaznak meg az érdeklődés alapú pályaválasztás fontosságát a képesség, az osztályzat alapú értékelés helyét
kevésnek találják az elérhető külső szolgáltatások intenzitását és időtartamát egyaránt	
az elmúlt 15-20 év pályaeorientációs módszer-, és eszközfejlesztéseit csak eseti jelleggel alkalmazzák	
gyakorta félreértelmezik a külső szolgáltatók lehetőségeit és feladatait (ped. intézet, MK. stb.)	
SZUBJ.JÖVŐ	BECH.
a tanuló életútját, pályáivét támogatni képes, az egész életen át tartó tanulás jegyében szervezett, pedagógiai munkára igény van a pedagógusok körében	a német mintára kialakított pályainformációs eszközök (FIT film, mappa) részben használatban van
az oktatáspolitikától várják, hogy a pályaeorientációs munkában érintett szereplőket (intézmény, szakember, információ) összeszervezze a számukra	a 90-es évek elejétől képzett önálló pályaeorientációs szakembereket a pedagógusok egy része ismeri és igényli is
hiányolják a pályaeorientációs szakfeladatot központi, oktatáspolitikai irányítását, gazdátlannak érzik a feladatot	érezik a NAT irányváltásának jelentőségét és az EU kulcskompetenciák fejlesztésének vonatkozásában a pályaeorientáció szerepét
félelmüket fejezik ki, hogy a projektől-projektig tartó elmúlt 20 évben minden fejlesztés csak addig tart, ameddig a projekt fut	
igényként merül fel a pályainformáció-nyújtás interaktivitásának fejlesztése a pedagógusok körében	

A kutatás eredményei alapján összhangban az EU-OECD (2004) a szakpolitikai gyakorlatban felhasználható keretére kialakított három lépcsős modellt feleltetjük meg a szakmai esetmunka gyakorlati felosztásának.

1. a legtöbb tanácskérő számára és a leggyakrabban igénybe vett szint a **pályainformáció nyújtás** (advice) – a pályainformáció nyújtás személyzete nem csak szakképzett tanácsadó (counsellor) lehet. Itt jelennek meg a felnőttképzési tanácsadók/ konzultánsok, rövidtávú pályaaorientációs tanfolyami végzettségekkel rendelkezők (30-120 ó), és külön továbbképzés nélkül a pedagógusok is. A magyar nyelvben a tanácsadó szó használatát kerülni javasoljuk, tekintettel annak foglalt létére. Magyarul, amikor információt kérünk, akkor érezzük magunkat hasonló közlés-vételi helyzetben, mint az angol szóhasználatban a tanácsadás (advising) esetében. (EU/OECD elnevezés *önálló információszerzés és feldolgozás*)
2. **pályatanácsadás/ konzultáció** (advising + guidance + counselling) A szakképzett pályatanácsadó/ diáktanácsadó vagy emberi erőforrás tanácsadó/ pályaaorientációs tanácsadó által végzett több egyéni ülésből vagy csoportfolyamatból álló, a tanácskérő személyiségével és a szakmák/ pályák megfeleltetésével, a munka világában adódó pályaviteli, pályaváltási konfliktusokkal dolgozó non-direktív segítő beavatkozási folyamat, amely problémadefinícióval kezdődik és megállapodással zárul. Szinonimaként használjuk a magyar elnevezésben a tanácsadást és a konzultációt a szakmai szint megjelölésével, hiszen pl. az addiktológiai tanácsadás területén (Rácz 1995) tudatos döntés született a 90-es évek közepén a magyar direkt tanácsok osztogatását jelentő „tanácsadás” szó helyett a latin konzultáció szó használatára. A pályatanácsadás/ konzultáció területén az ülészám egyszámjegyű, a csoportos tanácsadás időkerete is néhány nap. Csak a csoportos fejlesztés (életpálya-építési készségek fejlesztése) hosszabb távú, pl. igazodik az iskola tanév hosszához és heti - kétheti rendszerességgel követik egymást a foglalkozások. (EU/OECD elnevezése *támogatott öntájközozás*)
3. **pályapszichológiai tanácsadás/ konzultáció** (advising + guidance + counselling)- ez a szint az állampolgárok/ tanácskérők töredéke számára elérhető és szükséges, személyzetének képzése költséges. Kompetenciaprofiljában a Wigersma (1976) alapján a pszichoterápiás szintig bezárólag minden olyan feladat ide tartozik (pl. tesztasznaolat az önértékelő eljárásokkal szemben a pályatanácsadásban), amely ellátásához pszichológus diplomára van szükség. Itt jegyezzük meg, hogy önmagában a pszichológus diploma a pályatanácsadáshoz kapcsolódó speciális tudás hiányában nem jogosít pályapszichológusi munka végzésére. (EU/OECD elnevezés *intenzív támogatás*)

***Hangsúlyozzuk, hogy e szinteket és az e szinteken végzett tevékenységek összességét, együttesét nevezzük életpálya tanácsadásnak (Lifelong Guidance).***

A kompetencia alapú közoktatás kialakítása és az új mester szintű tanárképzés felfutása azt jelentené, hogy a továbbképzett és frissen kiképzett magyar pedagógusok képessé válnak az 1. és részben 2. szinten végzett munkára is. De, és ezt hangsúlyozzuk, ennek számos tartalmi feltétele van, amelyet a mai magyar oktatáspolitiká jelenleg nem tud biztosítani. Így már a pályainformáció nyújtás szintjén is komoly;

- munkaerő-piaci
- szakképzés-szerkezeti (szakképzés, felnőttképzés, szakképzések)

- pályaismereti (foglalkozások, munkakörök)
- álláskeresés technikákhoz kapcsolódó *lexikális ismeretekre van szükség*, amely nem szerezhető meg 30 órás továbbképzések alatt.

A pedagógusok képessé tételének másik feltétele a non-direktív csoportos technikákkal való munka, amely a kompetencia alapú közoktatás-fejlesztés célja (Kárpáti, OKA 2008 195 old.). Amennyiben tudatos döntés születik az itt leírtak alapján, a jövő pedagógusai képessé tehetőek a pályatanácsadás csoportos formáinak nyújtására. Ez azonban a mestertanár képzésben minden egyes tanárjelöltnél vélelmezi a felsorolt lexikális ismeretek megszerzését (pályaismeret), ill. a már pályán lévők esetében az új tanítási technikák és ezzel párhuzamosan a lexikális ismeret megszerzését is. Saját kutatásunkban ennek lehetőségeit és a mai helyzetet vetettük össze.

Az egyéni tanácsadás vonatkozásában – az összeférhetetlenségre való tekintettel, és mert az egyéni módszerek elsajátítása olyan időigénnyel jár, amely nem fér bele a tanárképzésbe – azonban fenn kell tartani a szakképzett pályatanácsadók, pályapszichológiai tanácsadók feladatvállalását.

Az itt bemutatott értelmezési keret elfogadása szakpolitikai (*integrált életpálya tanácsadás szakpolitika/ integrated career guidance policy*) szinten lehetővé teszi, hogy:

- A) egységes szakmai protokoll,
- B) egységes indikátorrendszer,
- C) szektorokon átívelő egységes továbbképzési rendszer,
- D) a tanácskérő érdekében intézményhatárokon és ágazatokon (oktatás-, munkaügy, szociális szféra, közművelődés, egészségügy) átnyúló szakmai csoportmunka,
- E) egységes –nem rejtett intézményfinanszírozást jelentő– finanszírozás legyen kialakítható.

E kategorizálás alapján a pályatanácsadáshoz kapcsolódó esetmunkában nem ismeretlen technikát („tanácsadó kocka”) felhasználva az életpálya tanácsadás szakpolitika számára kíséreltük meg definiálni az életpálya tanácsadás rendszerének szakpolitikákon és szektorokon átívelő rendszerét, amely alapot kínál az e szakpolitika számára (A-E pontok) ma még nyitott kérdések professzionális megválaszolására.

Fentiek alapján az *„életpálya tanácsadás szakpolitikai kockákat”* a támogatások hatékonyságát, hatásosságát és egyéni, közösségi társadalmi költségeit is mérhetővé kívánja tenni. *A pályatanácsadás elmúlt évtizedben megszületett hatásvizsgálatai kizárólag egyéni vagy egyes tanácsadási csoportok szintjén kis elemszámú mintán végezték el a szolgáltatás monitoring vizsgálatait.* (Ritoók 2008, Bimrose 2008, Hiebert et al. 2006) Magyarország ebben a tekintetben a világ tudományos élmezőnyében jár, amikor a warwicki, derbyi angol egyetemek és a kanadai kutatócsoport (CRWG) vizsgálódásaival a kettőezres években e téma felé orientálódott. A szakpolitikai kocka három dimenziója;

1. *életút* (t)
2. *a támogatást nyújtó kompetencia szintje* (EU-OECD 2004) modell szerint (Sz)
3. *valamint a célcsoport* (CCs)

Az életút képviseli a modell egyedfejlődéssel párhuzamos, LLL/LLG jellegét. A támogatást nyújtó besorolásával részben választ adunk a támogatás mélységére és ezzel annak árára (pl. pályainformáció nyújtás vs. több üléses egyéni pályatanácsadás 2. vagy 3. szinteken). A

célcsoport meghatározása lényegében hasonló az eredeti tanácsadó kocka, a beavatkozás tárgya tengelyéhez. Ez lehet az:

- egyén,
- kicscsoport (pár, család),
- csoport (pl. munkahelyi kollektíva, iskolai osztály, álláskereső, végző hallgatók, munkanélküliek csoportja stb.)
- közösség,
- vagy társadalom



#### Célcsoportok (CCs)

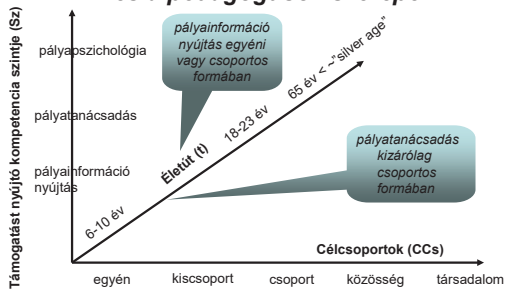
Borbély-Pecze 2010

A tanárok helye is pontosan meghatározható ebben a koordinátarendszerben.

1. pályainformáció nyújtás egyéni vagy csoportos formában
2. pályatanácsadás kizárólag csoportos formában

Az É.T. szakpolitikai kockák és a pedagógusok szerepe

#### Életpálya tanácsadás szakpolitikai kockák és a pedagógusok szerepe



Borbély-Pecze 2010

prevenció

Ez utóbbi feladat feltételezi – a korábban már kifejtett módon –, hogy a tanárok megfelelő csoportos tanácsadási módszereket, technikákat sajátítanak el. A már gyakorló pedagógusok esetében pedig az attitűdváltás is legalább ilyen fontos. Mindkét feladat esetében elvárás a jelentős pályaismereti – munkaerő-piaci, szakképzés szerkezeti lexikális továbbképzés, amely olyan mennyiségű ismeretanyag elsajátítását és naprakészen tartását feltételezi, hogy mindenképpen érdemes lenne a mai oktatáspolitikai célképzés (minden tanár kicsit pályatanácsadó) rendszerről a pályatanácsadást a kompetencia alapú fejlesztés eredeti elképzelésével összhangban továbbvinni és az életpálya-építésről, pályaaorientációról, mint önálló tanárszokról beszélni. Ez azt is jelenti, hogy intézményenként gyermekszámra kalkulálva van szükség annyi pályaaorientációs tanárra/ életpálya-építési műveltségterületi oktatóra, amellyel már a 4. - 5. osztályoktól a heti minimálisan két óra lefedettség elérhető. E mellett lehet sikeres a más műveltségterületekbe ágyazott pályaaorientációs érzékenyítés feladata is, de nem önmagában. Az egyéni pályatanácsadás és az egyéni pályapszichológiai tanácsadás ebben az elképzelésben megmarad a speciálisan szakképzett tanácsadók feladataként. Így nem kerül a pedagógus szerepkonfliktusba (tanár vs. tanácsadó).

A tanárok szerepe a kisiskolás kor és a közoktatás befejezése, ill. az első munkába állás (ma átlagosan 23 év) időszakában meghatározó. Feladatuk főként preventív, hiszen az egyén életében elkövetkező 40-45 aktív életév pályavitelére készítenek fel. Fontos még hangsúlyoznunk, hogy a három szolgáltatásnyújtási szint nem merev, hierarchikus rendben épül fel és nem egymás alatti vagy feletti megfeleltetést jelent, az azonban kiemelten fontos, hogy az egymásra építő szintek a saját kompetenciahatáraikat tiszteletben tartsák, amely egyaránt védi a tanácsadót és a tanácskérőt.

## ÖSSZEGZÉS

A négy mutató mentén feldolgozott tapasztalatok alapján kirajzolódó kép szerint *a középfokú intézményekben tanító pedagógusok pályaeorientációval kapcsolatos tudása korántsem tekinthető egyenletesnek*, amely nem csak individuális viszonylatban, hanem szakpolitikai rendszer tekintetében is gondot okoz. A ma tanulóinak sorsa nagymértékben az adott pedagógus által meghallott, ismert információkon, lehetőségeken múlnak, az egységes, a későbbi tanulói pályaeépítési munkát megalapozó, az egész életen át tartó tanulásra felkészítő pedagógusi gyakorlati munkát ki kell alakítani. Erre a fejlődésre, fejlesztésre a pedagógusok alapvetően nyitottak, de jelenleg gazdátlanak érzékelik e terület irányítását.

*Az általuk birtokolt információk nagymértékben töredékesek és semmi esetre sem tükrözik egy egységes módszertani tudás képét.* Például, még abban sincsen konszenzus közöttük, hogy az egyes évfolyamokon, tárgyakban/ műveltségterületekben mi lenne a pályaeorientációs részfeladat. Szintén *hiányzik a rendszerből a tantárgyi/ műveltségterületi pedagógus és a szakképzett pályatanácsadó feladatmegosztása.* Jelentős gond, hogy ahol van ilyen szakember, folyamatos biztosítása még ott is komoly kihívást jelent.

A pályaválasztási/ életpálya-építésre felkészítő munka nemzetközi szterderdjéből (DOTS), - amely megfelel a magyar pályaeorientációs szakirodalomban megfogalmazott fejlesztési céloknak is- (Law és Watts 1977);

1. öntudatosság (Self-awareness – Who am I?)
2. a lehetőségeim ismerete (Opportunity awareness – Where am I?)
3. döntéshozatali képesség (Decision learning – What will I do?)
4. az átmenetek elviselése (Transition learning - How will I cope?)

Egyes feladatok ellátására fejlesztéssel képesnek tartják magukat, azonban néhány területen (2.; 4.) olyan ismeretekre lenne szükség, amellyel egy átlagos pedagógus önbevallása szerint nem rendelkezik. Ezek a tudásbeli hiányok viszont kölcsönhatással vannak a pályaeorientációs munka tanulói személyiséget (1. ;3) érintő feladatainak kivitelezésére is. Hiszen a fejlesztő munka végrehajtása mindig kontextusban és nem önmagában állóan történik.

*Az elmúlt húsz év fejlesztett eszközeit, módszereit alig ismerik, és még ennél is kevesebb alkalommal használják.* Folyamatosan jelentkezik az iskolai élet túlszűfolttsága, amely vélekedésük szerint arra is magyarázat, hogy a pályaválasztás ügye miért sorolódik hátrább. *Az osztályfőnöki órákat alkalmazzák leggyakrabban erre a szakfeladatra, miközben maguk is érzékelik, hogy ennek időkerete nem elégséges a tanulók egyedi igényeinek kiszolgálására.* A TÁRKI-TUDOK megkérdezése szerint az aktív tanárok 57%-a osztályfőnök, akik heti átlagban 3 órát fordítanak az osztályfőnöki teendők ellátására. (Lannert és Sinka 2009 30. old.) Az osztályfőnöki feladatok között bújik meg az életpálya tanácsadás. *Saját lexikális ismeretüket (pályaismeret, szakképzés szerkezete – különös tekintettel a saját szakmacsoportjukon kívüli képzési területekre – vállalati kultúrák stb. tekintetében) nem tartják elégségesnek* a pályaeorientációs, életpálya-építési feladat maradéktalan végrehajtásához.

Ezek következményeként maguk is *igényelnék a pedagógiai munkát segítő önálló életpálya tanácsadói szakértelem megjelenését*, de fontosnak tartják, hogy az ne egy távoli alig, vagy egyáltalán nem elérhető intézményben legyen (pedagógiai intézet, munkaügyi központ, civil szervezet), hanem *az iskolában*, vagy az iskola számára gyorsan, és viszonylag szabadon

mobilizálható helyen. Ezt azért is fontosnak tartják, mert érzékelik – és a másik oldal képviselői is ezt erősítik meg –, hogy nem rendelkeznek kellő mélységű információval a pályaorientáció tekintetében számukra külső szolgáltatóként megjelenő intézmények feladatairól, felkészültségéről, kompetenciáiról és elérhetőségeikről.

Az oktatásirányítástól várnak konkrét támogatást a pedagógiai pályaorientációs munkájukban az egyes intézmények, információk és szakértelmek összekötésében, úgy érzik nekik már nincsen erejük, idejük ezeket a kapcsolatokat is keresgélni. Az üzemlátogatásokon, kiállítás látogatásokon való részvételük aszerint alakul, hogy az adott külső intézmények kampányszerűen bombázzák őket az információkkal, és alkalmanként elmennek valamelyik fórumra. Ezekben az esetekben külön gondot jelent az erre fordított időkeret elszámolása a munkaidő részeként. Igényként fogalmazták meg az egyes szakemberek és intézmények feladatvállalásának és elérhetőségének realitások mentén történő újrafogalmazását

Bár értik a NAT irányváltását az uniós kulcskompetenciák irányába, a kiemelt fejlesztési feladatok számát túlzónak tartják, kérdésük szerint ennyi felé nem lehet egyszerre figyelni. A pályaorientáció szakfeladatát a képzeletbeli hosszú listájukon egy feladatnak tekintik.

*A közoktatási törvény és a NAT vonatkozásában tisztázni szükséges, hogy amíg a dokumentumok folyamatosan az egész életen át tartó tanulás kialakítását várják a pedagógusoktól, addig a pályaválasztási tanácsadás támogató szolgáltatásként a pedagógiai szakszolgálatok hosszú feladatlistájában veszik el. A ma már nemzetközi téren meghatározó prevenció/szakkompetencia elv helyett a kurációs/defektus elvet érvényesíti.* Miközben a LLG nemzetközi irodalma a tanuló önfejlesztésére épít és a tanácsadás fő eszközének a non-direktív beszélgetést tekinti, a magyar szabályozásból még inkább a mérés – tesztelés, alkalmasság-vizsgálat pszichológus általi elvégztetése rajzolódik ki. Így a NAT kiemelt céljai, és a pályaorientációs szakmai támogatás elérhetősége között szakadék tátong, amelyet a gyakorló pedagógusok is megerősítenek.

## JAVASLATOK

Összefoglalunk néhány olyan feladatot, amelyek az életpálya tanácsadási feladatrendszer vonatkozásában oktatáspolitikai szinten jeleznek elvégzendő feladatokat. Az itt megfogalmazott tennivalók jelentős részét már leírtuk az NPT 2008-ban kiadott szakpolitikai állásfoglalásában is. Jelen empirikus vizsgálat leginkább megerősítette az akkor kitűzött célok helyességét.

1. Fenti elemzés alapján megállapítható, hogy a közoktatás területén belül is fontos és érdemi fejlesztések történtek az elmúlt néhány évben a pályaorientációs/ életpálya-építési szakfeladatok jobb ellátását segítően. Ugyanakkor ezek a fejlesztések szinte elveszték az oktatásügy nagy "paradigma-váltása" közepette, a kompetencia és műveltségterület alapú oktatás kialakítása során. A terepen dolgozó pedagógusok többsége nem is tud róluk. Miközben a kompetencia alapú közoktatási tananyagfejlesztés a HEFOP időszak alatt lezajlott, a szabályzó és támogató rendszert még csak részben sikerült ehhez igazítani (pl. 2009/2010-es tanévtől az órák adott százalékában mód van a nem szaktárgyi oktatásra). A pedagógus és pályaorientációs tanár/ diáktanácsadó, vagy tanácsadó szakpszichológus szerepkörök és feladatok végiggondolása és a tanár óraterheléséhez idomítása nélkül félő, hogy a mégoly modern elképzeléseket (Minden diák képessé tétele az egész életen át tartó tanulás világába való bekapcsolódásra, minden diák számára életpálya-építési készségek oktatása.) nem lehet valósággá formálni.



2. A kialakított fejlesztések nem, vagy csak nagyon kis mértékben építettek a rendszerváltás utáni releváns pályaaorientációs fejlesztésekre attól függetlenül, hogy azok melyik szektorban valósultak meg, így veszni hagyták az érdemi szinergiahatásokat. A pályaaorientáció fő feladata mindig is a hidépítés volt az iskolai szintek, az iskola és a munkaerőpiac között, mégsem éltek kellő hatásokkal ezzel a fejlesztésének során, sőt a munkaügyi igazgatás releváns fejlesztéseit is figyelmen kívül hagyták.
3. Az önmagában a tanárok szerepét túlhangsúlyozó megoldásmód messze van az európai főáramtól és elmarad a 70-es 80-as évek magyar pályaválasztási hagyományaitól is. Hiányzik a multiprofesszionális megközelítésmód és a segítő csoportmunka megjelenítése. Ugyanakkor a magyar tanárok döntő többsége rendszeresen vesz részt továbbképzéseken (OFI, TALIS 2009 86,9% a megkérdezést megelőző 18 hónapban), miközben az általunk megkérdezettek nagy része ezen továbbképzésekkel együttesen sem kapott világos képet az életpálya tanácsadás feladatrendszeréről és ebben saját tanári feladatairól. Ezt a megállapítást támasztja alá, hogy a magyar pedagógusok az OECD átlagnál alacsonyabb mértékben elégedettek a tanártovábbképzések tanári munkájukat támogató szerepével (magyar adat 40%, miközben az OECD átlag 55% - OFI, TALIS 20 old.). Ahogyan azt korábban bemutattuk, a tanárok az elmúlt években fejlesztett pályaaorientációs eszközök nagy részét nem ismerik, és nem használják munkájuk során. A magyar pedagógusok közötti együttműködés a cserére és koordinációra épül, és nem jellemző a hivatásbeli együttműködés (TALIS 25-26 old.). Vizsgálatunk szerint az életpálya tanácsadás területén hasonlóan gyenge az együttműködés az iskolán kívüli humán szakemberekkel.
4. Az életpálya-építés (ÉP) fogalmának beemelése bár egy irányba hat a legmodernebb angolszász szakmai irányzatokkal, önmagában is tovább gyengítette a rendszerváltás óta egyébként is meggyengült szakfeladatot és szakmai közösséget, amikor mozdulatlanul hagyta a pályaaorientációs munka támogató lábát: a pályaaorientációs tanárok alkalmazása elmaradt intézményi/ körzeti szinteken.
5. A szülőkre, mint a pálya- iskolaválasztásban meghatározó szereplőkre nem helyezett kellő hangsúlyt a közoktatás-fejlesztési program, így a megvalósításban erős veszélyt jelent a szülők szűk keresztmetszetű pályaismerete és munkaerő-piaci tudása.
6. A fejlesztőkön kívül álló probléma, hogy az oktatásirányításért felelős tárcák és hatóságok között a szakmai tartalmakat és feladatokat nem sikerült egyeztetni. Hiányzik az integrált életpálya tanácsadási szakpolitika, amely egyszerre tekint a munkaerőpiac, szakképzés, közoktatás szélesebb, de egymással mélyen összefüggő vetületeire.

Az NPT (2008) három kulcsajánlást fogalmazott meg a nemzeti pályaaorientációs / életpálya tanácsadási (LLG) rendszer fejlesztésére. Ezek az alábbiak voltak;

A ma működő magyar rendszer nem kapcsolja össze egymással a pályaaorientációs szolgáltatókat; a *szakpolitikai alrendszerekben* (közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, közművelődés, munkaügy, stb.) *működő szolgáltatások egymástól elkülönülve* tevékenykednek. Így az EU – OECD ajánlások (2004, 2005) megvalósítása érdekében fontos reformokra van szükség. A reformintézkedések főbb fókuszpontjai az alábbi pontokban összegezhetők:

1.) Belátható időn belül, fokozatosan ki kell alakítani az *egyen egész életútját végigkövetni képes* pálya-tanácsadási / *életpálya-építési, támogatási portfólió rendszert* (vö. lifelong guidance). Ennek az intézkedésnek az a szakmai indoka, hogy a rendszerváltás óta a pályafejlődési modell nagymértékben alakult át; az új, nyitott, tudásalapú társadalomban és gazdaságban a hagyományos mobilitási csatornák is átalakultak, újabbak jöttek létre, amelyekhez a társadalom tagjai, csoportjai, illetve a gazdaság szereplői szakmai asszisztencia (karrier tanácsadás) nélkül nem képesek megfelelő módon adaptálódni.

2.) Át kell tekinteni az *egyes alrendszerekben működő szolgáltatásokat*, és azok helyi *szintű összekapcsolását* (az állampolgár, a helyi közösség és a gazdálkodó szervezet szintjén) meg kell oldani. Ezzel összhangban a rendszer finanszírozását az öt-hat jogszabályra tördelt finanszírozásból egy egységes platformra célszerű átépíteni, miközben megmaradnak az egyes élethelyzetekhez és intézményekhez kapcsolódó szolgáltatási formák (iskola, felsőoktatás, munkaügyi ellátórendszer, felnőttképzés, közművelődés-kultúra, egészségügy stb.).

Ennek az intézkedésnek fő szakmai indokát az adja, hogy amíg a rendszerváltozás óta nagyszámban kerültek be a jogszabályokba a pályaválasztást, pályaaorientációt, karrier tanácsadást szorgalmazó szabályozások, közöttük nem jött még létre összhang és a szakmai illetékességi rendszer sem tisztázott.

A mai szabályozás nehezen áttekinthető és széttöredezett, a finanszírozás egyszerre hiányos és pazarló, sok a redundancia, miközben számos esetben a jogi szabályozások adta keretek ellenére ellátatlan a helyi szintű pályaaorientációs feladat. A modern kormányzati struktúrában tipikusan keresztirányú szakpolitikai koordinációt megkívánó guidance tevékenység csak a szakpolitikák és intézmények, illetve szakemberek közös illetékességi keretében végezhető el hatékonyan.

3.) Létre kell hozni a magyar élethosszig tartó pályatanácsadási/ karrier tanácsadási *nemzeti hálózatát és koordinációját*. Ez a feladat a két előző pontból következik, mely a szakpolitikák és intézmények közötti koordináció megvalósítását, a nemzeti pályaaorientációs / karrier utat támogató szolgáltatási potenciál egységes koordinációját célozza. Ennek érdekében összhangban az EU célkitűzéseivel, 2008. januárjában, NSZFT támogatással megalakult a magyar LLG Tanács, amely 2008. június közepétől Nemzeti Pályaaorientációs Tanács (rövidítve: NPT) néven működik.

Fenti ajánlások különösen azért lennének megfontolásra érdemesek, mert az EU Lisszaboni Szerződése (2000), szintúgy a globális gazdasági válságot kezelő programja (EERP European Economic Recovery Plan COM (2008) 800) a tudásalapú gazdaság (képzett munkaerő és lakosság) kiépítésében látja a megoldást. Ebbe az irányba hat a Foglalkoztatási Bizottság kezdeményezése (COM 2008 868 final, New Skills for New Jobs), valamint a hozzá kapcsolódó 2010. februárjában kiadott szakértői jelentés, amely egyik ajánlásában a munka és a tanulás világának közelítését fogalmazza meg célként. E jelentés szintén kiemeli a személyre szabott szolgáltatások fejlesztésének fontosságát a foglalkoztatási helyzet konszolidálásában és a befogadó társadalom erősítésében, amiként mindkét cél számszerűen is megjelenik az EU2020 stratégiában. (2010 19. old.) Hasonlóan fontos szerepet szán a tanácsadásnak az EU új, 2020-ig szóló stratégiája (EU2020), amikor a fiatalok lendületben zászlóshajó kezdeményezés egyik elemeként sorolja fel a tanácsadás funkcióit -guidance and counselling- (EU 2020 11 old.).

AZ EU2020 már 2009. május 28.-án elfogadott szakágazati stratégiája az Oktatás és Képzés 2020 első prioritásában hangsúlyozza a pályorientációs rendszerek fejlesztésének szükségességét. A második prioritás (az oktatás és képzés minőségének és hatékonyságának javítása) megvalósításában pedig kiemelt feladatnak tekinti a tanárok pályorientációs továbbképzését.

Ebben a rendszerben a LLG különösen fontos és kiemelt szerephez jut, de ehhez nemzeti szinten is egységes fogalmi keretbe és irányítás / koordináció alá szükséges szervezni. E egységes rendszernek az egyik meghatározó és az alapozó munkát elvégző eleme a magyar közoktatás kell, hogy legyen.

A szakpolitikai tisztánlátás másik elengedhetetlen feltétele, hogy *a szakpolitika alakítói ismerjék az életpálya építés területén rendelkezésre álló humánerőforrásokat*. Szemben az egészségügygel, oktatásügygel, ezen a területen nem áll rendelkezésre ilyen adat. Az oktatásügyön belül csak szakértői becslések és az alumni programok számai állnak rendelkezésre annak megbecslésére, hogy a pályorientáció feladata ellátható legyen. Amint azt jelen dolgozat bemutatta, e feladat végrehajtásához speciális szakértelem szükséges, akkor is, ha műveltségterületi tanár, és akkor is, ha az önállóan képzett szakember végzi. Így a TÁMOP 2.2.2. programban „A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” címmel 2007-2013 között hozzáláttunk a pályainformációs és pályorientációs szakemberek szektor semleges felméréshez. E munka messze van a befejezéstől, azonban ha egyszer elkészül, valóban elkezdhetünk azon gondolkodni, hogy milyen erőforrások állnak az ország rendelkezésére, ha komolyan el akarja készíteni és működtetni saját életpálya tanácsadó rendszerét.

## IRODALOMJEGYZÉK

1. 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról
2. 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről
3. 2005. évi CXXXIX. Törvény a felsőoktatásról (2009.01.01.-től hatályos verzió) 2001. évi CI. Törvény a felnőttképzésről (2009.01.01.-től hatályos verzió)
4. 130/1995 (X.26.) a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról
5. 243/2003. (XII.17.) Korm r. a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról
6. 202/2007 (VII.31.) Korm r. a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról
7. A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A pályaorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiáiba való fokozottabb integrálásáról (2008/C 319/02) (2008. november 21.)
8. ÁFSZ-FSZH Munkaerőpiaci évkönyv 2008, Budapest 2009
9. Akkók, Füsun - Watts, A.G. Országjelentés Törökország Világbank 2003. március
10. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS AJÁNLÁSA az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról Brüsszel, 10.11.2005 COM(2005)548 végleges, 2005/0221(COD)
11. Bajka Györgyi (2004) Pályatanácsadás harminchat ország tükrében, A gazdasági fejlődés, az élethosszon át tartó tanulás, a munkaerő-piaci hatékonyság és a szociális kohézió erősítésének eszköze Felnőttképzés 2004 II. évf. I. sz. pp. 40-44
12. Benedek András (1999) Piacgazdaság és szakképzés [www.OM.hu](http://www.OM.hu) (letöltve 1999.08.15.)
13. Berde Éva (2003) A középiskolák pályaorientációs lehetőségei, OFA, Budapest
14. Berde Éva (2004) A felnőttek pályamódosításának és foglalkoztathatóságának kapcsolata OFA, Budapest
15. Bimrose, Jenny, Barnes, Sally-Anne (2008) Adult Career Progression & Advancement: A Five Year Study of the Effectiveness of Guidance
16. Borbély-Pecze Tibor Bors (2009a) Az európai munka-, pálya-, és karrier tanácsadók kompetenciarendszereinek áttekintése Munkaügyi Szemle 2009/4
17. Borbély-Pecze Tibor Bors (2009b) A dán pályatanácsadó rendszer a 2003-as reformok után (kézirat) FSZH
18. Borbély-Pecze Tibor Bors (2009c) Összefoglaló szakmai beszámoló az ICCDPP IS2009 és az IAVEG 2009-es ' karrier tanácsadás és életpálya-tanácsadási szakpolitika ' wellingtoni világgörnyezeti konferenciáiról
19. Borbély-Pecze Tibor Bors (2009d) Új LLG (lifelong guidance) szabályozások a fejlett országokban in Szakoktatás 2009/3 27-31 old.
20. Borbély-Pecze és mtsa. (2009e) Pályaorientációs tanácsadók szakmai protokollja, FSZH Budapest
21. Borbély-Pecze Tibor Bors et al (2008a) A pályaorientáció/karrier-tanácsadás rendszere, helyzete a magyar felsőoktatásban – lehetséges partnerek egy nemzeti lifelong guidance hálózatban / Az ÁFSZ belső és kiszerveződött pályaorientációs
22. Borbély-Pecze Tibor Bors et al (2008b) Pályaorientációs portálok szerkezeti és tartalmi vizsgálata Tematikus hazai és nemzetközi áttekintés FSZH 94 old.
23. Borbély Tibor Bors (2007) Negyedzer gyűlte össze a munka-, pálya-, karrier tanácsadás szakpolitikájával foglalkozó szakemberek Beszámoló a negyedik karrier tanácsadás és szakpolitika világkonferenciáról Skóciából (kézirat) FSZH [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)
24. Borbély Tibor Bors (2006) A pályatanácsadás érzelmi nevelési vonatkozásai (kézirat)
25. Borbély Tibor Bors (2005) A (karrier, pálya, munka, képzési) tanácsadás új teret nyer a tudáslapú és fogyasztói gazdaságban (kézirat)
26. Borbély Tibor Bors (1999) A pályaorientáció megítélése a tanári közösségekben, EKTf (szakdolgozat)
27. Borgen, William – Hiebert, Bryan (2006) Career guidance and counselling for youth: what adolescents and young adults are telling us International Journal of Advance Counselling 2006 28: 289-400p.
28. Borgen, William- Hiebert, Bryan Technical and vocational education and training in the twenty-first century – New roles and challenges for guidance and counselling UNESCO 2002
29. Brown, Duane- Brooks, Linda (1991) Career counseling techniques Allyn and Bacon MA USA
30. CANADIAN RESEARCH WORKING GROUP FOR EVIDENCE-BASED PRACTICE IN CAREER DEVELOPMENT (CRWG) - The State of Practice in Canada in Measuring Career Service Impact: A CRWG Report, Canada 2005
31. Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners Areas of Specialisation – Career counselling- 2004 CA
32. Career Scotland (2007) The impact and value of career guidance
33. Careers Scotland (2007) Scottish subject benchmark statement Career guidance
34. Castel, Robert {1995} (1998) A szociális kérdés alakulásai A szociálpolitikai értesítő könyvtára VII. fejezet a Bémunka társadalmá 292-348
35. Cavanagh, Micheal E. (1995) A konzultáció szakaszai = Rác József (szerk.) Addiktológiai szöveggyűjtemény, HIETE Budapest
36. CEDEFOP (2009) Professionalizing career guidance, Panorama books
37. CEDEFOP (2008) Création et développement de forums nationaux sur la politique d'orientation tout au long de la vie Manuel à l'attention des décideurs politiques et des parties intéressées, Panorama séries 157 Luxembourg Office des publications officielles des Communautés européennes
38. Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies 2905th EDUCATIO, YOUTH AND CULTURE Council meeting Brussels, 21 November 2008
39. Csirszka János (1966) Pályalektan Gondolat, Budapest

40. Chomsky, Noam (1995) {1968} Nyelv és elme Osiris, Budapest
41. Coombs, Ph. H. (1971) Az oktatás világváltsága Tankönyvkiadó, Budapest
42. Csongrád Megyei Munkaügyi Központ (2004) Chiru, Michaela – Ertelt, Joachim Bernd – Jehle, Karl – Marks,
43. Thoralf- Muswieck, Wilfried- Sell, Angela – Zakar András Távtanácsadási Kézikönyv, Leonardo Program
44. Creswell J. W. (1998) Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions, Thousand Oaks Ca: Sage
45. DFID (1999) Sustainable livelihoods guidance sheets (chapter 2.1) Department for International Development, UK 1999. április <http://www.livelihoods.org> (letöltve 2005. február 4.)
46. DG EMP. Új munkahelyekhez szükséges új készségek: A munkaerő-piaci és a képzettségi igények előrejelzése és összehangolása (SEC(2008) 3058)
47. EAS. European Accreditation Scheme for Careers Guidance Practitioners (Leonardo Evangelista) <http://www.corep.it/eas/uk/>
48. Ehmann Bea (2002) A szöveg mélyén Új Mandátum, Budapest
49. Ehrenberg, Ronald . – Smith, Robert (2003) Beruházások az emberi tőkébe 9. fejezet 313-362 old. = Korszerű munkagazdaságtan, Panem, Budapest
50. ÉLETPÁLYA-ÉPÍTÉS KOMPETENCIATERÜLET Sulinova, Budapest 2005.446 old
51. ÉLETPÁLYA-ÉPÍTÉS KOMPETENCIATERÜLET SZAKMAI KONCEPCIÓ, Sulinova 2005. január 21. 50 old.
52. ENSZ Human Development Report 2004 UNDP
53. ENSZ/ILO (2004) Productivity Growth and Poverty Reduction in Developing countries for World Employment Report (WER) 2004
54. Európai Unió Tanácsa Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, System and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe 2004. május 14. 8448/04 EDUC 89 SOC 179
55. Európai Unió Tanács A Tanács következtetései (2009. május 12.) az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről („Oktatás és képzés 2020”) (2009/C 119/02)
56. Európai Unió Tanácsának állásfoglalása EU 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth Brüsszel 2010. március 3.
57. Európai Unió Tanács New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs, Brüsszel 2009. április
58. Expansió Humán Tanácsadó A HEFOP 3.1 Intézkedés értékelése (NFÜ megrendelésére végzett áttekintés) 2007. december 147 old.
59. Fehér Ildikó – Kovács Anikó (2009) Módszertani kézikönyv a Dobbantó projektben megvalósuló Job Shadowing tevékenység megszervezéséhez és lebonyolításához Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
60. Falus Iván – Ollé János (2008) Az empirikus kutatások gyakorlata Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest 11-70 old.
61. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány (2009) Hid a munka világába, Dobbantó Program FSZK, Budapest
62. Fonyó Ilona- Pajor András (ford.)(1998/2000) Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola (eredeti cím: Samuel T. Gladding COUNSELING: A comprehensive profession)
63. Forrai Judit (2008) Képzés, munkaerőpiac, egészség ELTE Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány
64. Földes Anna (1999) Az interjú Press Publica, Budapest
65. Fretwell, David H. – Watts, A. G. World Bank Discussion Paper PUBLIC POLICIES for CAREER DEVELOPMENT, 2003. augusztus 18.
66. Fukuyama, Francis (1997) Bízalom Bp. Európa
67. Gebauer Tibor (1998) /FPTI / Pályaválasztási szándékok in Education 1998/ész 487-499 old.
68. Golnhofer Ezsébet (2001) Az esettanulmány, Műszaki Kiadó, Budapest
69. Gothard B.– Mignot P.– Offer M. –Ruff M. Careers Guidance in Context, SAGE Publications 2001
70. Gothard-Mignot-Offier-Ruf (2001) Careers Guidance in Context SAGE
71. Hajduska Marianna (2008) Krízislélektan Kiadó: ELTE Eötvös Kiadó Kft.
72. Halász Gábor- Lannert Judit (szerk.) Jelentés a magyar közoktatásról 2006 OKI <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=kiadvany&kod=Jelentes2006>
73. Hansen, Ellen ILO Career Guidance A resource handbook for low- and middle-income countries 2006
74. Hankiss Elemér (1997) Az emberi kaland Helikon, Budapest
75. Hankiss Elemér (1999) Proletár reneszánsz Helikon, Budapest
76. Hárs Ágnes-Tóth Gábor (2009) Kopint-Tárki Pályaorientációs/ Karrier tanácsadás hatékonyságának és költségforrásainak vizsgálata gazdasági szempontból (készült az NPT megrendelésére)
77. Hartel, Peter – Noworol, Czeslaw- Banka, Augustyn – Kremsner, Renate (2005) Transition to the world of work Jagiellonian University 132 old.
78. Hiebert, Bryan (2001) Canadian Standards for Career Development Practitioners: Focus on Implementation
79. IAVEG (2003) Oktatási és Pályatanácsadó Szakemberek Nemzetközi Kompetenciái (ford: Halmi Zsófia) 2003. szeptember 4.
80. IAVEG (2004) Final Report to the General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance 4. September, 2003 International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners Approved by the General Assembly, Bern, 4th September 2003
81. Kay, L.L.E.- Fretwell, David H. Országjelentés Dél-Afrikai Köztársaság Világbank 2003. április 15.
82. Kiss István (2009) Életvezetési kompetencia Phd disszertáció ELTE (kézirat)

83. Kiss István, - Galamb-Kassa Gabriella, - Murányi Irén, - Katona Miklós, - Szemes Márta - Lisznyai Sándor (2009) (FETA) Felsőoktatási hallgatói szolgáltatások rendszerei, jellemzői Bologna Füzetek 1. TEMPUS, Budapest
84. Kolosi Tamás- Tóth István György (szerk.) (2008) TÁRKI Újratervezés Budapest
85. Kopátsy Sándor (1992) A fogyasztói társadalom közgazdaságtana Magyar Elektronikus Könyvtár
86. Kovács Attila, BMB (2009) A lifelong guidance (LLG) rendszer magyarországi megvalósításának kvalitatív vizsgálata 6 fókuszcsoporthoz alapján, FSZH TAMOP 2.2.2. „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” kiemelt program 2008-2010
87. Kozma Tamás (1985) Tudásgyár KJK, Budapest
88. Klevenow G.-H. Prof. Dr., Fachhochschule des Bundes – Fachbereich Arbeitsverwaltung International Conference: Professionalisation of Career Guidance European mobility – Chance and Challenge 17. April - 18. April 2008 Konferencia előadás
89. Kraiciné Dr. Szokoly Mária (2004) Felnőttképzési módszertár Ú.M.K. Bp.
90. Kreft, Wojciech- Watts, A.G. Országjelentés Lengyelország Világbank 2003. május
91. Kvale, Steinar {1996} (2005) Az interjú Bevezetés a kvalitatív kutatás interjútechnikáiba Jászó Műhely, Budapest
92. Kurimay Tamás (szerk.) (2004): Családtérápia és család-konzultáció. Európai távoktatási tankönyv. Coincencia Kiadó, Budapest, 117-154.
93. Langer Katalin Karriertervezés – személyiségmarketing SZIE, Gödöllő 2008
94. Lannert Judit (2008) Tanulási életút-tanácsadás és versenyképesség OFI forrás: [www.oki.hu](http://www.oki.hu)
95. Lannert Judit – Sinka Edit (2009) A pedagógusok munka- és munkaidő terhelése TáRKi – Tudok, Budapest
96. LLL memorandum Forrás: Commission Staff Working Paper A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels, 30.10.2000 SEC (2000) 1832 A dokumentumot az Európai Felnőttoktatási Társaság bocsátotta rendelkezésre. Fordította és megjelenteti a Magyar Népfőiskolai Társaság. [www.nepfiskola.hu](http://www.nepfiskola.hu)
97. Lalande, Vivian – Hiebert, Bryan – Magnusson, Kris - Bezanson ,Lynne – Borgen, Bill (2006) Measuring the Impact of Career Services: Current and Desired Practices
98. Marie Brett- Eddie Costello - Geoff Gratton- Deirdre Hughes Colette O'Brien Measuring the Impact of Nextstep Career Advice in the North East of England University of Derby 2008. április 28. old.
99. Mártonfi György (1998) Pályaválasztás és munkaerőpiac in Education 1998/ész 454-469. old.
100. Mayer József – Kőpatákiné Mészáros Mária (2004) Bevezetés a mentorálás módszertanába OFI
101. Mihályi Ildikó ( 2001a) A pályaválasztási tanácsadás gyakorlata az Európai Unióban Új Pedagógiai Szemle 2001. február
102. Mihályi Ildikó (2001b) A pályaválasztási tevékenység gyakorlati tapasztalatai a fejlett országokban Új Pedagógiai Szemle 2001. március
103. McCarthy, John (2001) THE SKILLS, TRAINING AND QUALIFICATIONS OF GUIDANCE WORKERS
104. McMahon, Mary (1992) Examining the context of adolescent career decision making Australian Journal of Career Development I, 13-18 old.
105. McMahon, Mary – Patton, Wendy {1999}(2006) Career Development and System Theory Sense Publisher 2<sup>nd</sup> edition Rotterdam/Taipei
106. National Centre for Guidance in Education, Ireland OECD 2001
107. New Skills for New Jobs: Action Now A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission February 2010, Brussels EC
108. Mason, Jennifer (2005) {2001} Kvalitatív kutatás Jászó Műhely, Budapest
109. Mészáros László (2004) Az élő pénz Budapest, Tericum
110. Ministero del lavoro e delle politiche social (2005) ICT skills for guidance counsellors Leonardo Program Bologna
111. Murányi I. A. (2006) A tanácsadás pszichológiája. In.: Bagdy E., Klein S. (2006) (szerk.) Alkalmazott pszichológia. SHL könyvek, EDGE 2000, Budapest
112. National Guidance Forum (2007) A competency framework for guidance practitioners Report, Ireland
113. Nemzeti Pályaorientációs Tanács (2008) Szakpolitikai állásfoglalása az uniós követelményekkel harmonizált élethosszig tartó életút támogató (pályaorientációs) tanácsadási/ orientációs nemzeti rendszer kialakításáról Budapest, 2008. június 18. 20 old.
114. NSZI (2004) PÁLYAOrientáció TANÁRI KÉZIKÖNYV – SZFP G modul Budapest 2004 93 old.
115. NSZI (2004) SZAKAVÁLASZTÁSRA KÉSZÜLŐK Pályaorientáció a 9. osztályban SZFP Budapest 2004 105 old.
116. OECD and European Commission (2004) Career guidance: A handbook for policy makers, (OECD/European Commission, Paris, 2004), Magyar fordítás: Pályaorientáció: Kézikönyv szakpolitikai döntéshozók részére 86 old.
117. OKM Oktatás statisztikai évkönyv 2008/2009
118. Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal (OKA) Magyarország Holnap (2008) Zöld Könyv a magyar közoktatás megújításáért (szerk.) Fazekas Károly- Kolló János- Varga Júlia ECOSTAT, Budapest
119. Oktatási Hivatal (2008) Jelentés a szakképző intézmények országos szakmai vizsgálatáról és hatósági ellenőrzéséről Budapest
120. OFI (Hermann Z. – Imre A. – Kádámé Fülöp J. – Nagy M. – Sági M. – Varga J. ) (2009) Pedagógusok az oktatás kulcsszereplői, Összefoglaló jelentés az OECD nemzetközi tanárkutatásának (TALIS) első eredményeiről, Budapest
121. Pasicnic, Daniela- Fretwell, David H. Országjelentés Románia Világbank 2003. június 19.
122. PTE FEFU (2009) A pályaorientációs szakemberek kompetenciamátrixának kialakítása, NPT 2009 (kézirat)
123. Plant, Peter (2006) On the Shop floor: Guidance in the Workplace Danish University of Education 35 old

124. Policy Points: International Centre for Career Development and Public Policy (ICDDPP) 2008. december
125. Polónyi István- Timár János (2001) Tudásgyár vagy papírgyár Új Mandátum
126. Popper, Karl R. (1995/2001) A nyitott társadalom és ellenségei Bp. Balassi
127. Princzinger Péter (2009) A hazai pályaeorientációs szabályzók áttekintése, javaslatlétel egy nemzeti szabályzó és finanszírozási rendszerre, NPT
128. Pusztai Katalin (szerk.) Az életpálya-építés kompetencia alapú programcsomag helye az oktatásban OFI 2008. január 31.
129. QCG LEARNING OUTCOMES (REVISED FEBRUARY 2006) Institute of Career Guidance, UK <http://www.icg-uk.org/index.html>
130. Radrián, Mario- Watts, A.G. Országjelentés Chile Világbank 2003. május 22.
131. Rajnai Nadinka (szerk.) (2001) Diák tanácsadók a felsőoktatásban SOROS OKTATÁSI FÜZETEK 146 old.
132. Rawls, John (1997) Az igazságosság elmélete, Osiris Kiadó, Budapest
133. Rimler Judit Ecset vagy egér: Mesterségbeli tudás és magas szintű technika Közgazdasági Szemle pp. 1098-1114 2003. december
134. Ritoók Magda (2009) Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében = Kulcsár Éva (szerk.) Tanácsadás és terápia, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
135. Ritoók M. (2008a) Pályafejlődés – Pályafejlődési tanácsadás. Elte Eötvös Kiadó, Budapest
136. Ritoók Magda (2008b) A tanácsadás szerepe a lelki fejlődésben – előadás gépelt szövege – Lelki Egészségvédő Alapítvány A LEA 15. évfordulójára rendezett konferencia
137. Ritoókné Ádám Magda szerk (1992) A tanácsadás pszichológiája Tankönyvkiadó Budapest
138. Ritoók Magda – Gillmontné Tóth Mária (1989) Pályalélektan szöveggyűjtemény ELTE, Budapest
139. Rogers, Carl R (2003) Valakivé válni a személyiség születése, SHL, Budapest
140. Rogers, Carl R. (2007) A tanulás szabadsága SHL-OFI, Budapest
141. Sárlos Katalin (1985) Iránytű – pályaválasztásról általános iskolásoknak Országos Pedagógiai Intézet, Budapest
142. Santamaria, Josefine- Watts, A.G. Országjelentés Fülöp-szigetek Világbank 2003. június
143. Seidman, Irving (2002) Az interjú mint kvalitatív kutatási módszer Műszaki Könyvkiadó, Budapest
144. Siklaci István (2006) vélemények mélyén, Kossuth, Budapest
145. Sípek Irén (2005) A pályaválasztási tanácsadók tevékenységének és történetének áttekintése Neveléstörténet 1-2 szám
146. Stiglitz, Joseph E. (2000) A kormányzati szektor gazdaságtana Budapest
147. Suhajda Cs. J. (2004) (szerk.) Pályaeorientáció. Tanári kézikönyv. Nemzeti Szakképzési Intézet Szakiskolai fejlesztési program, Budapest
148. Suhajda Csilla Judit szerk. (2004) Új módszerek a felnőttképzésben NFI Kontakt Alapítvány Bp.
149. Sulinova Adatbank / Education Kht HEFOP 3.1.1. Életpálya-építés kompetencia terület (adatbank)
150. Sultana R. G. – Watts A. (2006) Career Guidance in Europe's Public Employment Services EC, Brussels
151. Sultana, Ronald G. (2008) Competence and competence framework in career guidance: complex and contested concepts International Journal of education and Vocational Guidance 9:15-30 Springer
152. Sultana, Ronald G. / CEDEFOP (2004) Guidance policies in the knowledge societies 142 old.
153. Sultana, Ronald G.- Zelloth, Helmut Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries ETF 2003. július (magyar adatszolgáltatók: Zachár László, Kiszer István, Valiszavlevy András)
154. Szabó Lajos (1999) A szociális munka kialakulása és elméleti háttere, SZMA, Budapest
155. Szabó Imre (1988) Módszertani ajánlások az általános iskolák pályaválasztási felelőseinek Pest megyei Pedagógiai Intézet, Budapest
156. Szalai Erzsébet (2001) Gazdasági elit és társadalom a magyarországi újkapitalizmusban Aula, Budapest
157. Szalai Júlia (2007) Nincs két ország? Társadalmi közelmek az állami (túl)elosztásról a rendszerváltás után Magyarországon Osiris, Budapest
158. Szakiskolák számára pályaeorientáció... Magyar Közlöny 2001/20. II. szám 2 old.
159. Szatmáriné B. M. (1999) Mi a karrier-tanácsadás? Munkaügyi Szemle 1999/2
160. Szilágyi Klára (1993) A tanácsadási elméletek GATE Tanárképző Int. Gödöllő főiskolai jegyzet
161. Szilágyi Klára – Völgyesi Pál (1996) Pályaeorientáció (egyetemi jegyzet) GATE TAKI Gödöllő VB Ifjúság program
162. Szilágyi Klára (1996) A tanácsadó tanár módszertani lehetőségei az iskolában EKTf, Eger
163. Szilágyi Klára (1998) A személyiség értékelésének lehetőségei a tanácsadási folyamatban GATE GTK, Gödöllő
164. Szilágyi Klára (2000) Munka- pályatanácsadás, mint professzió Kollégium Kft. Budapest
165. Szilágyi Klára (2005) A fiatalok és felnőttek pályaeorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei NFI
166. Szivák Judit (2002) A pedagógusok gondolkodásának kutatási módszerei Műszaki Kiadó, Budapest
167. Turesik Ferenc Egyén és/vagy közösség? A kommunikatív- liberalizmus vita teológiai reflexiója [http://nyitottgyetem.phil-inst.hu/vallas/Turesikcikk\\_v.htm](http://nyitottgyetem.phil-inst.hu/vallas/Turesikcikk_v.htm) - 81k (letöltve: 2005. január 27.) MTA Filozófiai Kutatóintézet
168. Utasi Ágnes (2009) Élhető Kapcsolatok UMK Budapest 203. old.
169. Varga Júlia (1998) Oktatás-gazdaságtan Közgazdasági Szemle Alapítvány
170. Varga Júlia (2008) Az iskolai intézményrendszer, finanszírozása in Zöld Könyv a magyar közoktatás megújításáért Oktatási és Gyerekcsély Kerekasztal 235-258 old.
171. Vass Vilmos (2007) A kompetencia fogalmának értelmezése OKI <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=hidak-kompetencia>
172. Vicsek Lilla (2006) Fókuszcsoporthoz Osiris, Budapest

173. Világbank-US D. of E (1997) Kulcskompetenciák meghatározása és kiválasztása (OM magyar fordítás)
174. Világbank (2004) World Development Report (WDR) 2006, 2004 július
175. Völgyesy (1998) A pályorientáció-pályakorrekció csoportos formáinak bevezetése OFA
176. Völgyesy Pál (1996) A pályaválasztási tanácsadás történetének áttekintése hazánkban GATE, Gödöllő
177. Völgyesy Pál (1976) A pályaválasztási döntés előkészítése Tankönyvkiadó, Budapest
178. Vuorinen, Raimo (2006) Internet ohjaukessa vai ohjaus internetissä? (The Internet in guidance or guidance in the Internet? Perception of guidance practitioners on the use of the Internet as a tool in guidance 247 old. Jyväskylä Egyetem PhD. Értekezés (angol nyelvű abstract 212-220 old.)
179. Watts, Glenys (1998): Supporting employability: Guides to good practice in employment counselling and guidance European Foundation for the improvement of living and working conditions EURO-COUNSEL, Dublin
180. Watts, A.G. (2009) Career Wales A review in an international perspective
181. Watts, A.G.- Fretwell, David H. (2003) Public Policies for Career Development Világbank 2003 (disszeminációs értekezlet 2003 október 4. Toronto)
182. Watts, A.G. Law – B. – J. Killeen – J. M. Kidd – R. Hawthorn Rethinking careers education and guidance Theory, Policy and Practice Routledge {1996} 2002
183. Watts, A. G. (1992) Occupational Profiles of Vocational Counsellors, a synthesis report CEDEFOP
184. Watts, A. G. - Sultana, Ronald- Sweet, Richard (ed.) Career guidance A handbook for policy makers OECD 2004. november
185. Winkler Márta (2003) Iskolapélida Kinek kaloda kinek fészek SHL, Budapest
186. Zabrodin, Yuri - Watts, A.G. Országjelentés Oroszország Világbank 2003.május
187. Zachár László (2007) Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák ELTE PPK PhD értekezés
188. Zachár László (2008) A kulcskompetenciák hatása az alkalmazkodóképesség kialakulására és fejlesztési lehetőségeire = Bábosik István (szerk.) Az iskola korszerű funkciói OKKER, Budapest



## **Publikációk és előadások a kutatás témájában a doktori képzés időszak alatt (2006-2010)**

### **Publikációk**

1. [Public and private services: Towards a quality assurance system \(2007\)](#), EC, DG. EMPLOYMENT, Brussels (ItaliaLavoro-UPSVAR-AFSZ)
2. [Guidance services within the Hungarian compulsory education and VET system Recent trends and burning issues April 2008](#)
3. [Developing a Competency-based Occupational Coding System for Reported Job Vacancies and Persons Seeking Jobs](#) HEFOP 1.2. 2005-2008 final manual
4. [Pathway guidance and career guidance at the Hungarian Public Employment Service \(2008\)](#) ÁFSZ –UPSVAR, VDAB, Le FOREM, EC, DG. EMPLOYMENT, PROGRESS
5. [Evidence-based indicators in career orientation February 2009 \(with István Kiss\)](#) background paper for ELGPN 2007-2009
6. [Content and Methodology Development of the Career Guidance Systems – Develop a national network \(2009\) \(sum up by Mónika Kunos\)](#)
7. A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában Munkaügyi Szemle 2006/5
8. Hazai munkaerőpiaci és diplomás ifjúság a számok tükrében I.- II. Munkaügyi Szemle 2006/10, 11
9. Néhány szó a finn ÁFSZ modellről Munkaügyi Szemle 2007/1
10. A munkafüggőség (workaholism) szakirodalmi áttekintése Addictologia Hungarica 2006/4, 359-381 old. társzerző: Pecze Mariann
11. Az életpálya-építési tanácsadásról Munkaügyi Szemle 2007/4, 44-47 old.
12. Élethosszig tartó tanulás Munkaügyi Szemle 2007/9 14-17 old.
13. Az élethosszig tartó pálya-, karrier-tanácsadásról EU-s nézőpontból Munkaügyi Szemle 2007/11-12 28-34 old.
14. [Negyedszer gyűlték össze a munka-, pálya-, karrier tanácsadás szakpolitikájával foglalkozó szakemberek 2007. november \(AFSZ website\)](#)
15. [Új közszolgálati menedzsment, új menedzserializmus és egyetemvezetés Recenzió Educatio folyóirat 2008/ I. Minőségpolitika](#)
16. [A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPE AZ EU FLEXICURITÁSI KONCEPCIÓJÁNAK ALKALMAZÁSÁBAN = Munkaügyi Szemle 2008 / III. \(Demkó Olivérrel\) 5 oldal](#)
17. [Aktív korú inaktívak mobilizálása ESÉLY 2008/04 53-77. old.](#)
18. [A romák társadalmi befogadását segítő cselekvési tervek EDUCATIO 2008/IV Támogató Programok, Szemle rovat](#)
19. Új LLG (lifelong guidance) szabályozás in Szakoktatás 2009/3 27-31 p.
20. Integrált humán szakpolitika a közigazgatásban Munkaügyi Szemle 53. évf. 2009. III. 14-15 old.
21. [JKA 2010 életpálya-fejlesztési készségterület a közoktatásban háttér tanulmány \(2009\) \(kézirat\)](#)
22. [A virtuális munkaerőpiac \(tanulmány, kézirat\) 2009. szeptember](#)
23. [Az európai életpálya tanácsadó kompetencia profilja Munkaügyi Szemle 53. évf. 2009 IV. szám 76-82 old.](#)
24. A tanácsadás múltja, jelene, kérdései = Életpálya-tanácsadás 2009/1-2 10- 15 old.
25. Juhász Ágnes – Juhász Judit – Borbély-Pecze Tibor Bors Munkaerőhiány és kínálati többlet azonos szakképesítéssel rendelkezők körében: a szakképzés lehetőségei, OFA 2009. március OFA/7341/0041

26. Borbély-Pecze Tibor Bors és mts. (2009) Szakmai protokoll pályaeorientációs tanácsadók számára, FSZH, TÁMOP 2.2.2. AT1
27. Borbély-Pecze Tibor Bors és mts. (2008) Pályaeorientációs portálok tartalmi és szerkezeti vizsgálata, FSZH
28. Borbély-Pecze Tibor Bors szerk. (2008) A pályaeorientáció/ karrier-tanácsadás helyzete és szerepe a magyar felsőoktatásban, FSZH
29. Borbély-Pecze Tibor Bors közreműködő (2008) Adattérkép a TÁMOP 2.2.2.-ben megvalósuló pályaeorientációs portálhoz, FSZH

## **Előadások**

1. A pályakezdő diplomások munkaerőpiaci belépésének támogatása és az ÁFSZ szerkezeti átalakulása Budapest, 2007. március, NSZFI
2. PES & PRES QA systems: The Hungarian PES's case (CAF) Roma 2007. március
3. A LLG lehetőségei Magyarországon, PhD. kutatási részbeszámoló Képzés, Munkaerőpiac, Egészség 2007. december 8. ELTE - SE
4. Current developments within the Hungarian vocational orientation system Mannheim April 17-18 2008
5. The new Hungarian Lifelong Guidance Council CEDEFOP June 2008.
6. LL Guidance within the PES Budapest, 16-17 June 2008
7. Nordic Network for Adult Education 7 November 2008, Budapest
8. CEI – HRD V4 Forum 21st November 2008, Prague
9. LLG for job-seekers ÁFSZ presentation Brussels 19 February 2009, Brussels
10. Developing a National Lifelong Guidance Network Tábor, CZ 21 April 2009
11. A humán szolgáltatás európai uniós tendenciái, KONAKT konferencia, Gödöllő 2009. május 14.
12. Career Guidance National Website Development in Hungary EGos-EGuidance 6th conference, Riga, September 17, 2009
13. Innovative practices in the field of guidance in Hungary Budapest 12-14 October 2009 EUNEC European Network of Education Councils
14. Lifelong Guidance national System Development LLL Cross-Border meeting Bratislava 14-15 October 2009
15. The main goals and developments of the Hungarian LLG Council (history, and SROP 2.2.2.)ELGPN WP 3 conference Budapest 3-4<sup>th</sup> November 2009
16. First meeting of the Central European LLG Council WS leader, Cross Border Initiative, Euro Guidance Network Bratislava 15-16<sup>th</sup> April 2010